

BULLETIN SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

MAURICIE

Juillet 2013

Le bulletin mensuel mauricien comprend les données désaisonnalisées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Ces données sont dépourvues de variations saisonnières telles que les fluctuations des conditions climatiques, des vacances, des cycles de production, des cycles agricoles et des cycles de vente au détail découlant de la période de Noël et de Pâques. Elles sont présentées sous forme de tableau de moyennes mobiles de trois mois en comparaison au trimestre précédent. L'utilisation de moyennes de trois mois limite les marges d'erreurs liées à la petite taille de l'échantillon régional de l'EPA. Les trois tableaux désignent les caractéristiques de la population active de la région Mauricie, de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Trois-Rivières et de l'ensemble du Québec.

DONNÉES TRIMESTRIELLES

(Moyennes mobiles de trois mois)

Mauricie : caractéristiques de la population active

	Variation en volume depuis			Variation en % depuis	
	Juillet 2013	Avril 2013	Juillet 2012	Avril 2013	Juillet 2012
Population active (000)	118,6	2,3	-8,4	2,0	-6,6
Emploi (000)	106,5	2,0	-8,2	1,9	-7,1
Chômage (000)	12,2	0,4	-0,1	3,4	-0,8
Taux de chômage (%)	10,3	0,1	0,6		
Taux d'activité (%)	53,4	1,1	-3,8		
Taux d'emploi (%)	47,9	0,9	-3,7		

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Données désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec (moyennes mobiles de trois mois).¹

RMR Trois-Rivières : caractéristiques de la population active

	Variation en volume depuis			Variation en % depuis	
	Juillet 2013	Avril 2013	Juillet 2012	Avril 2013	Juillet 2012
Population active (000)	71,5	1,1	-3,2	1,6	-4,3
Emploi (000)	64,5	-0,3	-4,1	-0,5	-6,0
Chômage (000)	7,1	1,6	1,1	29,1	18,3
Taux de chômage (%)	9,9	2,1	1,9		
Taux d'activité (%)	56,5	0,8	-2,9		
Taux d'emploi (%)	50,9	-0,4	-3,7		

Source : Statistique Canada, CANSIM. Données désaisonnalisées (moyennes mobiles de trois mois).

¹ Les données sont adaptées de Statistique Canada, Enquête sur la population active. Cela ne constitue pas une approbation de ce produit par Statistique Canada. Pour des précisions sur la variabilité des statistiques et sur les sources de données, veuillez consulter les [Définitions – Enquête sur la population active](#) et la [Note sur la méthodologie et les sources de données](#) disponibles sur le site Internet d'Emploi-Québec

Ensemble du Québec : caractéristiques de la population active

	Variation en volume depuis			Variation en % depuis	
	Juillet 2013	Avril 2013	Juillet 2012	Avril 2013	Juillet 2012
Population active (000)	4 373,0	14,8	63,6	0,3	1,5
Emploi (000)	4 026,9	0,6	48,1	0,0	1,2
Chômage (000)	346,2	14,3	15,6	4,3	4,7
Taux de chômage (%)	7,9	0,3	0,2		
Taux d'activité (%)	65,4	0,1	0,5		
Taux d'emploi (%)	60,2	-0,1	0,2		

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*. Données désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec (moyennes mobiles de trois mois).

Une adresse à retenir :

imt.emploiquebec.gouv.qc.ca

PLACEMENT EN LIGNE

Principaux postes vacants signalés en Mauricie Juillet 2013	Nombre de postes	Métiers non traditionnels ¹ (NT)
6242-Cuisiniers/cuisinières	94	
6661-Préposés/préposées à l'entretien ménager et au nettoyage - travaux légers	88	
3413-Aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires	86	
6421-Vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses - commerce de détail	70	
6641-Serveurs/serveuses au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	43	
6653-Serveurs/serveuses d'aliments et de boissons	31	
8431-Ouvriers/ouvrières agricoles	31	NT
8616-Manœuvres de l'exploitation forestière	25	
6411-Représentants/représentantes des ventes non techniques - commerce de gros	24	NT
7611-Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction	22	NT
9511-Opérateurs/opératrices de machines d'usinage	22	
0621-Directeurs/directrices - commerce de détail	21	
1413-Commis au classement et à la gestion de documents	20	
1221-Agents/agentes d'administration	18	
2132-Ingénieurs mécaniciens/ingénieures mécaniciennes	16	NT
7231-Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage	15	NT
7321-Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	14	NT
2174-Programmeurs/programmeuses et développeurs/développeuses en médias interactifs	12	NT
6221-Spécialistes des ventes techniques - commerce de gros	12	NT
7265-Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser	11	NT

Un métier est considéré non traditionnel lorsque les travailleuses représentent moins de 33 % de l'ensemble des personnes qui exercent ce métier.

Ce tableau contient les principaux postes vacants qui ont été signalés dans Placement en ligne d'Emploi-Québec au cours du mois de juillet 2013. Veuillez prendre note qu'un poste vacant peut être publié plusieurs fois dans un même mois, ce qui peut augmenter son nombre.

SAVIEZ VOUS QUE...

Les saines pratiques en gestion des ressources humaines procurent un avantage concurrentiel à l'entreprise. Cependant, il y a certaines conditions pour que leur intégration soit un succès. En voici quelques-unes :

- **Le diagnostic :** Avant d'instaurer telle ou telle pratique, l'étape diagnostic est préalable afin de connaître l'état de la situation à l'intérieur de l'entreprise. Cette étape est d'une importance capitale puisque le diagnostic permet l'adéquation entre la situation à l'intérieur de l'entreprise et les pratiques de gestion les mieux adaptées.
- **Engagement des acteurs clés :** La réussite de la mise en place de nouvelles pratiques nécessite l'engagement des acteurs clés au sein de l'entreprise. Les principaux acteurs sont :
 - Haute direction;
 - Directeur des ressources humaines;
 - Superviseurs;
 - Employés;
- **La communication :** la communication interne est un des facteurs clés pour la réussite de l'implantation des nouvelles pratiques. Les gestionnaires doivent non seulement être engagés, mais aussi motivés à expliquer correctement celles-ci aux employés et prêts à accorder de l'importance et de l'intérêt à chacun des individus concernés. L'engagement et la communication feront toute la différence.
- **Le suivi :** Pour obtenir un plus grand retour sur l'investissement, il est important d'effectuer un suivi après la mise en œuvre de nouvelles pratiques. Il est difficile de repérer les améliorations qu'il faut apporter pour ainsi les optimiser sans faire une évaluation continue. Le suivi peut être qualitatif (recension auprès des employés) et quantitatif (taux d'absentéisme, départs volontaires, etc.).

Enfin, il ne faut pas oublier de tenir compte des liens et de l'interdépendance qui existent entre les pratiques. Si l'une d'elles est mal élaborée, plusieurs autres pratiques pourraient en être influencées.

Conception et développement informatiques

Direction de l'analyse et de l'information sur le marché du travail

Omar Choucair, coordonnateur et gestionnaire de projets

Marc-André Allard, technicien en informatique – stagiaire

Lamara Yadel, analyste en informatique

Carole Gravel, technicienne en recherche

Rédaction

Direction régionale d'Emploi-Québec en Mauricie

Direction du partenariat, de la planification et de l'information sur le marché du travail

Jules Bergeron, économiste régional

Taoues Benlarbi, attachée d'administration

Louise Boulay, agente de recherche et de

développement socioéconomique

Élizabeth Hébert, agente de secrétariat

Coordination : Claire Pépin, directrice